



TRELLEBORG



Notre code de conduite



Sommaire

Nos principes professionnels	3
Mode d'application du code	4
Suspicion de violation	5
Les 7 principes d'or	6
Lieu de travail et environnement	8
<i>Environnement, santé et sécurité</i>	
<i>Pratiques d'emploi équitables</i>	
<i>Développement du capital humain</i>	
<i>Conflit d'intérêt</i>	
Marché	14
<i>Commerce équitable</i>	
<i>Concurrence</i>	
<i>Fournisseurs</i>	
<i>Qualité et sécurité produit</i>	
Société et communauté	18
<i>Communautés de soutien</i>	
<i>Communication ouverte et honnête</i>	
Gouvernance d'entreprise	20
Informations sur le groupe Trelleborg	22

Nos principes professionnels

Chez Trelleborg, nous travaillons à créer de la valeur ajoutée pour nos parties prenantes, sans compromettre les normes strictes que nous fixons en termes de responsabilité environnementale et sociale.

Nous soutenons et exerçons nos activités conformément aux dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies, aux concepts généraux exprimés dans les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Notre code de conduite, ainsi que nos règles de gouvernance d'entreprise et nos politiques, créent le cadre de nos opérations. Le code s'applique à tous les employés, cadres dirigeants et membres du conseil du groupe Trelleborg, sur tous les marchés et à tout moment.

Trelleborg encourage les fournisseurs, les agents commerciaux, les consultants et autres partenaires commerciaux à adopter les principes du Pacte Mondial, ainsi que ceux de notre code de conduite.

Le code de conduite a été adopté par le conseil d'administration de Trelleborg en avril 2007.



Anders Narvinger, Président du conseil



Peter Nilsson, Président-directeur général

Mode d'application du code

Chaque employé reçoit un exemplaire du code de conduite et doit le comprendre et s'y conformer. Le code de conduite organise et résume les **politiques de Trelleborg** existantes et doit être utilisé comme un outil de soutien, posant les principes sous-tendant notre travail quotidien. Vous trouverez de plus amples renseignements dans les politiques sous-jacentes. La dernière version du code, ainsi que nos politiques, manuels et recommandations, sont consultables en permanence sur notre intranet.

Le cadre chargé du code de conduite et des procédures de suivi est le **Senior Vice President des ressources humaines**. Au niveau du groupe, Trelleborg mène des activités de formation et fournit des informations destinées à soutenir la mise en œuvre du code de conduite.

L'inclusion du code de conduite dans les **programmes de formation des employés** relève de la responsabilité des **cadres dirigeants de Trelleborg**.

Suspicion de violation

Nous disposons d'un système accessible à tous les employés, leur permettant de faire part de leur suspicion de violation.

Les employés peuvent appliquer la **politique de signalement** du groupe s'ils ont des raisons de suspecter que des lois ou autres prescriptions légales du code de conduite sont potentiellement en train d'être enfreintes. Tout employé du groupe a le droit, sans craindre de représailles de la part de qui que ce soit, d'informer les déontologues désignés de toute activité suspectée comme illégale ou gravement inappropriée.

Comment utiliser la ligne d'alerte dédiée Trelleborg Whistleblower Hotline :

Quand vous souhaitez laisser un message :

- Utilisez le téléphone, ou le site Web à : www.trelleborg.com/whistleblower
- Vous pouvez rédiger le texte dans votre propre langue
- Votre anonymat est protégé

Pour trouver les numéros de téléphone concernés et d'autres instructions, allez sur l'intranet du Groupe. Sélectionnez **The Group**, puis **Whistleblower**.



Les 7 principes d'or

Chez Trelleborg, les affaires doivent être conduites conformément aux principes suivants :

- 1 Nous respectons les droits de la personne, agissons conformément à des pratiques équitables de commerce, de marketing et de publicité et nous engageons à développer en continu la sécurité et la qualité de nos produits et processus.
- 2 Nous respectons la règle de droit, exerçons nos activités avec intégrité et honnêteté et sommes responsables de nos actes.
- 3 Nous travaillons en permanence à la réduction de l'impact négatif de nos activités sur l'environnement et la santé.
- 4 Nous ne nous engageons pas dans des entreprises illégales ni n'agissons dans le cadre d'activités illicites.
- 5 Nous ne saurions tolérer l'offre, la sollicitation ni l'acceptation de pots-de-vin.



- 6 Nous sommes tous tenus d'alerter les déontologues désignés si nous sommes témoins de toute enfreinte aux lois ou au présent code de conduite.
- 7 Trelleborg écoute ses parties prenantes et tient compte de leurs opinions dans l'objectif d'assurer la réussite durable de notre société.

Cette brochure décrit ce que ces principes impliquent concrètement pour les employés et les fournisseurs de Trelleborg, sous trois chapitres : Lieu de travail et environnement, Marché et Société et communauté.

Lieu de travail et environnement



Environnement, santé et sécurité

Nos principes de base doivent contribuer au développement durable d'un point de vue écologique et à la sauvegarde de la santé et de la sécurité de tous nos employés.

Management environnemental

- Toutes les unités de production et de développement doivent implémenter et tenir à jour un système de management environnemental certifié, conformément à ISO 14001.
- Nous devons former et informer nos employés sur les questions d'environnement, de santé et de sécurité et les impliquer dans un processus d'amélioration continue.

Énergie et matières

- Nous travaillerons à améliorer notre efficacité en matière de ressources, en réduisant la consommation d'énergie et de matières premières dans notre production, et en trouvant des méthodes pour améliorer la récupération des matières et de l'énergie des déchets de production que nous ne pouvons ni réduire ni éviter.

Santé et sécurité

- Nous devons gérer la santé et la sécurité conformément aux normes communes du groupe, comme décrit dans notre manuel sur la sécurité au travail.
- Nous devons veiller au respect de bonnes normes de santé et de sécurité partout où nous sommes présents, et travailler à minimiser les risques et effets des accidents.
- Nous n'autorisons pas nos employés à être en état d'ivresse sur leur lieu de travail ni à travailler sous l'influence de drogues.

Développement

- Les aspects d'environnement, de santé et de sécurité doivent être pris en compte dans le développement des produits et processus.
- Nous devons tenir compte des effets des substances chimiques utilisées dans nos produits et processus sur l'environnement, la santé et la sécurité.

Pratiques d'emploi équitables

Notre principe de base est que nous respectons nos employés et leurs droits de l'homme.

- Nous n'appliquerons pas de traitement spécial pour les employés, eu égard à l'emploi ou à l'attribution des tâches, sur la base du sexe, de la race, de la religion, de l'âge, de l'invalidité, de l'orientation sexuelle, de la nationalité, des opinions politiques ou de l'origine sociale ou ethnique.
- Les employés de Trelleborg ne doivent pas harceler ni discriminer tout collègue ou partenaire commercial pour quelque raison que ce soit.
- Nous respectons le droit de nos employés à être représentés par des syndicats et autres représentants du personnel, ainsi que leur droit à prendre part à des négociations collectives.
- Les salaires et traitements seront versés comme convenu et dans les délais. Nous reconnaissons les bonnes performances et les efforts supplémentaires.



- Nous travaillons à l'abolition du travail des enfants dans notre sphère d'influence. L'âge minimal pour travailler dans nos services est de 15 ans, et pas plus jeune que l'âge de scolarité obligatoire dans les différents pays.
- Nous n'autorisons pas le travail illégal ou forcé dans nos opérations ni dans les opérations de nos fournisseurs ou autres tiers avec lesquels nous coopérons.

Développement du capital humain

Notre principe de base est que nous fournissons une formation adéquate visant à améliorer les niveaux de compétence.

- Tous les employés sont responsables du développement personnel de leurs compétences et de leurs aptitudes.
- Selon les besoins métier, nous offrirons à nos employés l'opportunité d'améliorer leurs capacités, dans le but de développer leurs compétences professionnelles et d'améliorer leurs opportunités sociales et économiques.



- Les activités de développement des compétences doivent viser à la création de bonnes conditions pour répondre aux besoins présents et futurs.
- Nous fournirons des outils et une formation pour soutenir la mise en œuvre du code de conduite, de ses composantes et des politiques sous-jacentes.

Conflit d'intérêt

Notre principe de base est que les employés de Trelleborg ne doivent pas participer à des activités allant à l'encontre des intérêts de la société.

- Un conflit se produit lorsque les activités personnelles, sociales, financières ou politiques d'un employé peuvent potentiellement empiéter sur sa loyauté ou son objectivité vis-à-vis de la société.
- Les employés doivent éviter toutes les situations dans lesquelles un conflit d'intérêt potentiel existe.





- Les employés doivent éviter d'avoir des intérêts financiers personnels ou familiaux dans des entreprises entretenant d'importantes relations commerciales avec Trelleborg, ou d'être endettés vis-à-vis d'elles.
- Au niveau de la direction, Trelleborg n'accepte pas d'activité secondaire sans l'approbation spéciale du responsable de l'unité commerciale concernée, conformément au « Principe du grand-père » (approbation également du niveau supérieur).
- Tout conflit d'intérêt potentiel doit être immédiatement signalé à la direction.

Commerce équitable

Notre principe de base est que dans toutes nos activités et relations commerciales avec les clients, partenaires commerciaux et autorités, une éthique professionnelle saine doit toujours prévaloir.

- Nous n'acceptons pas l'offre, la sollicitation ni l'acceptation de pots-de-vin sous toutes leurs formes, et ce quelles que soient la forme, la méthode ou la fin.
- La rémunération des agents doit être appropriée et pour des services légitimes uniquement.
- Nous devons faire rapport de façon transparente de nos activités pour lutter contre la corruption, le blanchiment d'argent et l'extorsion.
- Aucun employé ne doit rechercher ni accepter de cadeau, de divertissement ou de faveur personnelle pouvant apparaître comme ayant une influence sur les transactions commerciales ou qui serait contraire au droit applicable ou aux pratiques commerciales d'usage.

- Des cadeaux, un divertissement, une compensation ou des faveurs personnelles peuvent être offertes à un tiers uniquement s'ils sont de valeur modérée et conformes au droit applicable et aux pratiques commerciales d'usage.

Concurrence

Notre principe de base est que toutes les entités et employés du groupe Trelleborg doivent respecter et être en conformité à tout moment avec les lois sur la concurrence en vigueur.

- En cas de doute concernant le droit de la concurrence applicable, une assistance juridique doit être obtenue.
- Certains types d'accords particulièrement délicats par rapport au droit de la concurrence ne doivent pas être négociés ni conclus sans l'intervention du département juridique.



Fournisseurs

Trelleborg s'engage à travailler avec des fournisseurs qui adhèrent à nos normes de qualité et à nos principes professionnels. Nous nous efforcerons de soutenir des changements positifs dans les domaines de la qualité, de l'environnement et de l'environnement de travail.

- Notre ambition est d'inclure l'exigence de conformité au code de conduite de Trelleborg dans les accords fournisseurs.
- Nous insisterons sur le fait que les fournisseurs suivent les prescriptions légales et travaillent activement à réduire les impacts négatifs des processus, services et produits sur l'environnement et la santé. Nous encouragerons les fournisseurs à mettre en œuvre des systèmes de management environnemental et de la qualité certifiables.
- Nous soutiendrons et suivrons en permanence les performances de nos fournisseurs.
- Si un fournisseur s'avère ne pas adhérer à une consigne convenue, nous envisagerons des mesures appropriées, notamment des exigences de mesures correctives ou une cessation de la relation.

Qualité et sécurité produit

Notre principe de base est de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la qualité des biens que nous fournissons.

- Nos produits doivent respecter les normes convenues et juridiques pour la santé et la sécurité des clients, notamment les avertissements relatifs à la santé, la sécurité des produits et les étiquettes d'information.
- Nous apporterons des informations suffisantes, précises et claires sur le contenu, l'utilisation sûre, l'entretien, le stockage et la mise au rebut de nos produits, afin de permettre à nos clients de prendre des décisions en toute connaissance de cause.
- Nous fournirons des procédures transparentes et efficaces pour répondre aux plaintes des clients et contribuer à un règlement juste et dans les délais de litiges client, sans coût ni charge indus.
- Notre ambition est d'évaluer les effets prévisibles sur l'environnement, la santé et la sécurité de nos principaux produits sur l'ensemble de leur cycle de vie et d'y remédier dans nos prises de décisions.

Société et communauté

Communautés de soutien

Notre principe de base est de contribuer à une société meilleure en soutenant les communautés locales, là où nous sommes présents.

- Nous nous efforcerons de recruter et de faire évoluer des employés et des directeurs locaux.
- Nous encouragerons les contributions locales aux activités de communautés locales.
- Nous accorderons la priorité aux accords de parrainage favorables aux sociétés et environnements où nous sommes présents, et qui soutiennent nos valeurs et renforcent nos relations avec nos clients et partenaires.
- Nous ne devons pas faire de contributions à des partis ou des comités politiques ni à des hommes ou femmes politiques.



Communication ouverte et honnête

Notre principe de base est que toutes les communications doivent respecter les lois, les réglementations et les normes en vigueur. Notre communication doit être transparente et honnête.

- Nous nous engageons à être ouverts et précis dans les limites de la confidentialité commerciale.
- Notre communication doit se caractériser par des relations étroites avec les parties prenantes du groupe et se baser sur des contacts fréquents, une clarté et un haut niveau d'éthique.
- En tant qu'employés, nous sommes tous tenus de respecter les règles en vigueur sur la protection de la confidentialité concernant les informations propriétaires de la société et des partenaires commerciaux, ainsi que toute information pouvant potentiellement affecter le cours du titre de la société.
- Le PDG, le directeur financier (CFO) et les directeurs de la communication d'entreprise et des relations avec les investisseurs sont les porte-parole de la société et sont autorisés à faire des déclarations pour le compte du Groupe. Les autres responsables sont des porte-parole dans leurs propres champs de responsabilité.

Gouvernance d'entreprise

Les principes directeurs pour une bonne gouvernance d'entreprise visent à établir des conditions favorables pour une propriété active et responsable, une répartition bien pensée des responsabilités entre les propriétaires, le conseil d'administration et la direction de la société, et une transparence vis-à-vis des parties prenantes.

L'Assemblée générale annuelle est la première structure de prise de décisions du groupe Trelleborg. L'Assemblée permet de désigner les membres du conseil, responsable du partage de la gestion et du contrôle du groupe Trelleborg entre le conseil d'administration, ses comités élus et le président, conformément à la Loi suédoise sur les sociétés et autres lois, règles et réglementations régissant les sociétés cotées en bourse, y compris le Code suédois de gouvernance d'entreprise, les statuts de Trelleborg et les instruments de contrôle internes du conseil et de ses comités.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.trelleborg.com/corporategovernance

Informations sur le groupe Trelleborg

Sur www.trelleborg.com, vous trouverez des informations sur le groupe Trelleborg, notamment :

- Des rapports annuels
- Des rapports intermédiaires
- Rapport sur la responsabilité sociale (www.trelleborg.com/cr)
- Des communiqués de presse et autres actualités
- Le magazine de Trelleborg T-TIME

Trelleborg AB

Corporate Communications

Box 153, SE-231 22 Trelleborg, Suède

Tél. : +46 410-670 09

Fax : +46 410-427 63

Appartient à :



www.trelleborg.com

